



CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL NO PROCESSO DE ENVELHECIMENTO

ARTIGO ORIGINAL

SILVA, Anderson Alves da¹, CATARINO, Regina Celia Couto², SILVA, Yan Inácio da³, SOUZA, Mariana Ribeiro David de⁴, COSTA, Renata de Sá Osborne da⁵

SILVA, Anderson Alves da. Et al. **Contratação de professores de educação física e valorização profissional no processo de envelhecimento**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 07, Vol. 04, pp. 150-169. Julho de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao-fisica/valorizacao-profissional>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/educacao-fisica/valorizacao-profissional

RESUMO

A contratação e valorização profissional são seguimentos presentes no mercado de trabalho ao longo da carreira de professores de Educação Física em processo de envelhecimento. Sendo necessário compreender se a atuação dos profissionais do fitness pode ser prejudicada em decorrência das mudanças corporais que o envelhecimento impõe. Tendo isso em vista, as principais perguntas selecionadas para nortear os objetivos deste estudo foram: Como ocorre o processo de contratação dos professores de Educação Física? Como é a valorização desse profissional ao longo dos anos de trabalho diante do processo de envelhecimento? Logo, teve-se como objetivo investigar sobre a contratação de professores de Educação Física em academias e como realiza-se a valorização profissional ao longo da carreira e processo de envelhecimento no trabalho. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, através de entrevistas semiestruturadas com 6 gestores de academias do Rio de Janeiro. Como resultados, observa-se que os gestores preconizam nos candidatos o conhecimento técnico, o estereótipo de corpo, a postura profissional, a pontualidade e a acessibilidade. Em relação à valorização profissional, ela deveria acontecer por meio da projeção salarial por tempo de trabalho, existe o caso da hora aula mais bem paga atrelada à qualidade do profissional, há oferecimento de outras modalidades para aproveitamento do professor, o reconhecimento da experiência adquirida e em alguns casos o gestor acredita que a valorização parte do próprio profissional. O estereótipo de corpo pesa na contratação dos profissionais com idade elevada. Não



há por parte dos gestores uma visão de diversidade, que poderia contribuir na valorização de uma equipe composta por profissionais com diferentes idades, o que contribuiria para um atendimento a uma igual diversidade de alunos. As academias parecem atender a um grupo muito seletivo, de jovens.

Palavras-chave: Educação Física, Contratação, Valorização Profissional, Envelhecimento.

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho pode ser compreendido como um espaço simbólico em que se ocorre as relações de troca entre o capital e o trabalho, em que permeiam os donos dos meios de produção e os donos da força de trabalho (VERENGUER, 2005). Verenguer explica que essas relações de troca dizem respeito a salários, condições de trabalho (ambiente físico, social e de saúde, infraestrutura), leis e benefícios trabalhistas, satisfação no trabalho, carreira profissional, identidade do grupo profissional, e reconhecimento social.

A contratação para uma empresa geralmente é marcada por um processo com diversas etapas para que ocorra a admissão do funcionário e inserção no mercado de trabalho. Dentre elas encontram-se dinâmicas de grupo para observar características do candidato e entrevistas individuais com gestores. Sanches *et al.* (2020) observaram em sua pesquisa com gestores de academias sobre a contratação de professores alguns critérios para seleção dos candidatos: a especialização, a formação continuada do profissional e a proatividade.

A valorização profissional proveniente das interações sociais da empresa com o profissional ou prestador de serviços consiste num componente presente no trabalho. Para Padilha (2009), existem cinco condições fundamentais para a verdadeira valorização profissional: dignidade, realização profissional, reconhecimento, segurança e perspectivas promissoras.

A dignidade determina-se pelo respeito que a sua presença impõe, a realização profissional ocorre quando se consegue observar materializado as suas ideias, o reconhecimento profissional quando o mercado vê que o seu trabalho é valioso e



diferenciado (PADILHA, 2009). A segurança é uma condição que o profissional tem com relação ao seu trabalho, a convicção de competência. As perspectivas promissoras estão atreladas ao futuro que o local de trabalho promove para o seu funcionário (PADILHA, 2009).

Diante dos indicadores de valorização profissional citados acima e contratação compreende-se que esses processos compõem o mercado de trabalho. Os trabalhadores que são componentes da força de trabalho, dentro de suas funções ou fora do vínculo empregatício, vão envelhecer com o passar dos anos. De acordo com Kreuz (2018), envelhecer, dentre múltiplos conceitos, consiste num processo individual e coletivo. Dessa maneira é necessário compreender os processos que estão conectados na forma como a sociedade passa a dar lugar às pessoas que estão envelhecendo.

De acordo com Venioles (2005), a maioria das academias são voltadas a uma gestão direcionada a clientes, em busca de reduzir custos e aumentar a lucratividade. A exigência com o profissional que trabalha nesses locais é elevada, sendo necessário ser versátil e polivalente, tendo que realizar múltiplas tarefas e atualizações com a área de atuação profissional (PRONI, 2010).

Em estudos de Lüdorf e Ortega (2013) sobre os significados atribuídos ao corpo e envelhecimento do professor de EF, 43 professores de escolas e academias de ginástica com 30 anos de formação foram entrevistados. Os resultados da pesquisa implicam que o envelhecimento propicia uma maior maturidade e confiança no trabalho, entretanto o corpo físico parece desprender-se do sujeito no qual se modifica ao envelhecer sem que o indivíduo possa frear o processo, o que repercute em sentimentos contraditórios ao envelhecimento. Com relação às academias, são valorizadas as potencialidades e as marcas impressas no corpo. Tal proposição ocorre devido a sua alta visibilidade e valorização, associado a significados compartilhados culturalmente, como modelo de corpo e práticas corporais ditas saudáveis (LÜDORF; ORTEGA, 2013).



Em outra pesquisa observou-se que os profissionais mais jovens e com remuneração mais baixa são privilegiados pela gestão (FREITAS *et al.*, 2014). O tipo corporal idealizado para o profissional de EF atuante do fitness parece afetar a relação com os frequentadores mais jovens, uma vez que esses demonstram ser mais vulneráveis a eleger corpos estéticos específicos como modelos (FREITAS *et al.*, 2014).

O processo de envelhecimento acarreta, evidentemente, mudanças biológicas que, aos poucos, afasta o profissional dessa imagem preestabelecida e estereotípica do “belo” (MOREIRA; NOGUEIRA, 2008; LUDORF, ORTEGA, 2008). Isso é coerente com o valor social que determinados segmentos colocam no que é novo e jovem, bem como nos padrões preestabelecidos de “beleza” (ORTEGA, 2008). Por esse motivo, faz-se necessário entender se a atuação dos profissionais do fitness pode ser prejudicada em decorrência das mudanças corporais que o envelhecimento impõe (perda de massa muscular, acúmulo de gordura etc.).

A compreensão em torno do envelhecimento no trabalho pode ser utilizada para promover ações que possam dissuadir possíveis consequências que sejam prejudiciais ao cotidiano social. Por esse motivo, este estudo tem por objetivo investigar como ocorre a contratação de professores de Educação Física em academias e como ocorre a valorização profissional ao longo da carreira e processo de envelhecimento no trabalho. Como forma de melhor desenvolver o estudo elaborou-se questões a investigar: Como ocorre o processo de contratação dos professores de Educação Física? Como é a valorização desse profissional ao longo dos anos de trabalho diante do processo de envelhecimento?

2. METODOLOGIA

O delineamento metodológico caracteriza-se por uma pesquisa qualitativa. Portanto, evidencia-se compreender o fenômeno através de um contexto cultural e social (TURATO, 2011).

Os procedimentos para coleta dos dados ocorreram através de entrevistas semiestruturadas, que seguiram um roteiro baseado em perguntas abertas para



possibilitar um discurso mais livre e conhecer a opinião dos gestores sobre alguns processos importantes como contratação e valorização profissional. As principais perguntas selecionadas para nortear os objetivos deste estudo foram: O que você considera importante na contratação de um professor? O que pode ser realizado como medidas de valorizar a atuação profissional de professores de Educação Física ?

Participaram do referido estudo 6 gestores de academias, sendo 4 homens e 2 mulheres, a participação ocorreu de forma voluntária, sem retribuição monetária. Dentre os critérios adotados para seleção foram: a) gestores que proporcionam vínculo trabalhista e assinam CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) dos professores; b) possuir em suas equipes professores com idade acima de 40 anos.

As entrevistas ocorreram presencialmente e online via skype, todas foram gravadas como forma de assegurar todos os detalhes narrados, após foram transcritas na íntegra preservando suas características próprias como expressões frasais ou gírias .

Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), respeitando sua confidencialidade em que os nomes dos participantes foram substituídos pela letra G, em que se compreende G1 a G6. A pesquisa seguiu os preceitos éticos que constam da Resolução n.º 466/12, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012).

A análise dos dados foi realizada em primeiro momento através da “leitura flutuante” das transcrições das entrevistas, como forma de observar tendências nos discursos. Após foi feita a análise de conteúdo que possibilitou elaborar categorias a partir das repetições e relevância (TURATO, 2011). Foram elaboradas duas categorias: contratação de professores e valorização profissional dos professores.

Como forma de aumentar a credibilidade e confiabilidade do estudo, o artigo foi analisado por pares, ou seja, por outros pesquisadores que possuem experiência com pesquisa acadêmica.

Anotou-se em diário de campo tudo o que foi observado, o que facilitou a compreensão da realidade e resposta aos objetivos (LIRA, 2019). Dessa maneira



registrou-se dados sobre benefícios ofertados pela empresa, o espaço físico, no caso a academia, e os modos de agir dos participantes.

3. REVISÃO DE LITERATURA

3.1 EDUCAÇÃO FÍSICA NA SOCIEDADE

A Educação Física (EF) através do movimento do corpo proporciona inúmeros benefícios quando praticado de forma consciente e controlada, sendo supervisionada por um profissional que possa auxiliar no processo de desenvolvimento e execução dos exercícios (BALDISSERA *et al.*, 2017). A promoção da saúde é um dos assuntos abordados na EF; para Robalo (2009), múltiplos determinantes atuam sobre o conceito de saúde: individuais, genéticos, biológicos e também os que se relacionam com o estilo de vida.

Ao se refletir no estilo de vida das sociedades contemporâneas, pode se observar diversas categorias que podem servir como parâmetros de sucesso assim como Mauss (1974) teoriza como modelos a serem alcançados por pessoas que desejam se enquadrar em determinados padrões, como, por exemplo, ser magro, ser bonito, ser famoso, ser puro, ser habilidoso, ser forte etc.

Schneider e Irigaray (2008) dissertam que a idade social é definida por hábitos e status social, para o preenchimento de papéis sociais em relação à cultura, grupo social e pessoas da sua idade. Ao envelhecer os aspectos ligados à construção da figura do profissional sofrem alterações em decorrência do declínio natural das funções biológicas. Mudanças na estética, destreza para realizar certas atividades, aparecimento de dores e doenças desconstroem a imagem social. Nesse contexto, muitos profissionais podem ser condicionados a mudar a área de atuação por conta da não adequação de seus corpos aos padrões sociais pré-estabelecidos pela sociedade ou pelo desgaste dos corpos diante das atividades exercidas no trabalho. Essas questões são reforçadas pela mídia, mercado de trabalho capitalista, mercadorização do corpo e a estética sociocultural construída na sociedade (HANSEN; VAZ, 2007; FLOR, 2009; LIMA, 2010).



Nos estudos de Silva *et al.* (2019) sobre a pluralidade de concepções de corpo de profissionais de Educação Física de academias, observaram-se diversas maneiras de ser um profissional de EF, não existindo um corpo específico para cada localidade, mas “corpos no plural”. Desse modo é importante refletir que existe uma variabilidade de indivíduos e que por mais que existam aspectos e padronizações em torno do que representa essa classe, não há como definir exatamente como a constitui.

Os atuais valores estético culturais ocasionam uma desvalorização da imagem social do professor de Educação Física. Assim, conforme afirma Coelho Filho (2005), percebe-se a insegurança do profissional de EF atuante em academia ao se distanciar do perfil estereotipado do “jovem e sarado”. A visão de construção e culto aos corpos se associam diretamente com a representatividade do corpo do professor. Os achados de Silva *et al.* (2019) sobre a imagem social do profissional de Educação Física da Zona Oeste e Baixada Fluminense demonstraram que são determinados pelos ideais de beleza buscados pelos alunos de ginástica. Ao decorrer da sua vida, o profissional passa por diversas transformações naturais, mas estas mudanças desconstróem os ideais sociais. Diante disso o professor se torna uma ferramenta que não pode sofrer desgaste ao longo do tempo, podendo acarretar consequências.

3.2 ENVELHECIMENTO

Diversos autores atribuem diferentes conceitos sobre o envelhecimento geralmente de acordo com a abordagem sociocultural, econômica e histórica, tornando esse processo complexo e multifatorial (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). David *et al.* (2009) complementa que o envelhecimento são mudanças instituídas pelo tempo, que não existe um ser velho, mas um ser envelhecendo. O que indica que o envelhecimento de todos os seres humanos ocorre do nascimento até a sua morte e vai sofrer os impactos cronológicos do tempo diante dos aspectos sociais, biológicos e psíquicos (CANCELA, 2007).

A saúde do professor geralmente está associada às condições de trabalho, levando em consideração a elevada carga de trabalho físico e vulnerabilidade de sua atuação profissional (SANTINI; MOLINA NETO, 2005). Ao analisar o corpo, Lüdorf (2004)



identificou que os professores de Educação Física se preocupam com a estética e as funcionalidades do corpo por ser utilizado no seu trabalho ou para servir de referência para seus alunos. Dessa forma, para minimizar os efeitos do processo de envelhecimento e danos subjetivos à perda de espaço profissional, os professores buscam investir nos cuidados com o corpo (FREITAS *et al.*, 2014).

A trajetória do professor ao envelhecer pode ser ressignificada a partir de seu interesse de se renovar e atualizar através de novos conteúdos e conhecimentos. O que irá proporcionar novas formas de explorar a sua área de atuação e motivá-lo a ter uma prática satisfatória em constante crescimento profissional.

Salienta-se que a velhice é um conceito socioculturalmente determinado, as mudanças biológicas são uma realidade trans histórica, conservando-se o fato que este destino é variável de acordo com o contexto social em que o idoso está inserido (BEAUVOIR, 1970). A forma com que a sociedade se comporta com os mais velhos é o valor e sentido ao qual se define a velhice. No passado os povos primitivos matavam e abandonavam os mais velhos como uma maneira de resolução de problemas, atualmente os povos civilizados agem de maneira semelhante, sendo proibido o assassinato, quando algo parecido não ocorre disfarçado (BEAUVOIR, 1970).

Schneider, Irigaray (2008) reiteram que as concepções de velhice são resultado da construção social e temporal elaborada pela sociedade através de valores e princípios próprios permeados por questões multifacetadas, multidirecionadas e contraditórias. Um ponto negativo apontado em pesquisas sobre envelhecimento do professor de Educação Física foi deixar de ser o modelo jovem e saudável idealizado no âmbito das academias (FREITAS *et al.*, 2014). Estima-se que no Brasil, país que está envelhecendo, possa em um futuro rever os estereótipos associados à velhice e ser considerada uma fase boa, não rotulada, de saberes acumulados ao longo da vida (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008). Dessa maneira será possível potencializar a valorização da população envelhecida, desmistificar padrões estéticos e auxiliar na construção da identidade.



4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

4.1 CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES

O processo de contratação segue algumas etapas, desde a análise do currículo e entrevistas ao período de experiência. O gestor faz parte desse processo na maioria dos casos, sendo importante compreender como funciona suas escolhas e atribuições ao candidato. Esse processo de efetivação está diretamente ligado ao trabalho e valorização profissional, assim como as medidas que a empresa e o gestor promovem para selecionar esses profissionais de acordo com as diretrizes da empresa e predileções pessoais:

Apresentação pessoal, a maneira como a pessoa se vende, se descreve faz muita diferença. E o comportamento mediante a fala dela também precisa estar coerente. Primeira coisa que eu analiso, se o [...] comportamento dela se descreve a veracidade da fala. (G1 – Gestora Academia)

G1 ao falar sobre a maneira que “a pessoa se vende” objetifica de certa forma, consciente ou inconscientemente o profissional remetendo-o a um produto que deve estar dentro de determinadas condições prévias para ser adquirido, nesse caso contratado.

Faço um bate-papo com esse profissional e a partir daí já sei se ele é conhecedor da área que eu estou almejando para ele, então nesse bate-papo eu já vou saber se ele tem o conhecimento técnico ou não, isso é o principal, eu preciso que ele tenha conhecimento técnico e durante o período de experiência dele, eu preciso que ele entre também no formato do nosso trabalho, da nossa academia, como a gente funciona. (G2 – Gestor e Sócio de Academia)

O conhecimento técnico em diversas áreas de atuação profissional é um elemento que irá contribuir para a contratação. G2 narra sobre o formato do trabalho que o professor deve adquirir durante seu período de experiência como forma de ser contratado.

Olha infelizmente como a questão do visual do professor vale muito, eu vejo que às vezes eu contrato um professor porque ele tem um estereótipo bonito, porque ele que vai vender saúde,



mas também tem que ter a questão da formação, é mais essa questão do estereótipo infelizmente. (G3 – Gestor e Dono de Academia)

O discurso acima demonstra a situação enfrentada por alguns profissionais no momento da contratação e como sua estética corporal é um fator determinante para a conquista do trabalho. Nunes (2014) destaca sobre a necessidade que o professor de EF tem em manter o corpo “sarado”, ou seja, magro e musculoso. Em sua pesquisa Nunes afirma que a estética e o culto ao corpo são sinônimos de empregabilidade. Esse fato ocorre devido o aluno se espelhar no professor e o dono estar em busca de lucro e novas matrículas na academia.

Primeiro a postura como ele vai chegar e se apresentar, a fala que é muito importante, se usa as palavras corretas, se tem concordância verbal no que fala [...] Eu acho que você pode falar as gírias, mas tem momentos e momentos. (G4 – Gestor de Academia)

Gosto de conversar, saber um pouco da pessoa, lógico que o currículo é muito importante, mas eu preciso sentir a pessoa, gosto de pontualidade, gosto de acessibilidade, gosto que a pessoa esteja sempre de uniforme [...] prezo pela academia, pelos alunos, se eles estão bem todo mundo está bem. (G5 – Gestor de Academia)

A forma com que a pessoa se expressa e comunica foi evidenciado por G4 como um requisito para contratação. G5 vai além buscando informações sobre a pessoa, prezando pela sua pontualidade e aspectos que sejam benéficos para a academia, julgando importar-se pelo ambiente de trabalho e pessoas envolvidas alegando que se os mesmos estão bem, todo mundo estará. Essa afirmativa demonstra que o profissional que está sendo contratado servirá aos ideais e demandas do local, mesmo que por algum motivo tenha algum imprevisto com seu uniforme, vida pessoal, o mais importante e central será o trabalho.

Não vejo processo seletivo por aí sério, qualquer um entrevista o candidato para vaga, geralmente professores, na verdade nem ocorrem entrevistas, a maioria são indicações, você conhece quem possa trabalhar e querer trabalhar nesse horário e pronto [...] às vezes o perfil da pessoa não se encaixa com a empresa e a empresa não se encaixa à pessoa e você faz contratações erradas. (G6 – Gestor de Academia)



Tal afirmação acima corrobora com os achados de Azevêdo e Silva (2013), o processo de recrutamento e seleção nas academias não é realizado por especialistas nesta atividade, é feita por outro profissional formado na área de educação física. Dessa maneira o processo de contratação torna-se prejudicado levando a problemas mencionados por G6, empresa e profissional podem não se enquadrar dentro de suas perspectivas.

Dentre as contribuições dos gestores acima, observa-se que durante a contratação, a forma com que o candidato se posiciona durante seu discurso é algo muito importante durante sua contratação. Entretanto G3 diverge dos demais ao falar sobre a importância do estereótipo bonito para escolha do profissional, essa afirmativa é de caráter excludente com os profissionais que divergem do modelo de corpo desejado. Algo que Palma *et al.* (2007) afirma que a figura do professor de Educação Física refere-se a um jovem com vestuário esportivo da moda, com corpo atlético, imune a problemas de saúde e com aparência e disposição física que remetem ao ideal de corpo vigente.

4.2 VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES

Valorizar o colaborador e o serviço prestado é extremamente importante para o funcionário e ambiente de trabalho. Através do reconhecimento e valorização do trabalho melhora-se o engajamento e qualidade da produtividade das tarefas diárias. Como forma de colaborar com a valorização do profissional de EF os gestores dissertam sobre:

Na empresa ou em qualquer outro local o que precisa ser levado em consideração é o tempo de casa e o aumento dessa hora aula em relação a isso [...] uma questão que eu acho muito coerente por exemplo[...] o sujeito que está entrando, começa com valor x hora aula eu acho que como valorização da empresa e do trabalho e entrega desse tempo todo, um funcionário de três anos não poderia receber a mesma coisa de um que está no primeiro ano. O profissional acima de quarenta ou cinquenta ele precisa dessa motivação para ele se sentir valorizado pelo tempo de casa, pelo tempo de carreira ou pela idade mesmo, acho que tem que ter uma projeção salarial na hora aula. (G1 – Gestora de Academia)



Nunes (2014) relata em sua pesquisa com 115 professores de EF que 60% dos profissionais não recebiam salários diferenciados por tempo de serviço, produtividade ou curso de aperfeiçoamento. Desse modo, não ter um plano de carreira seria um fator que dificulta a permanência dos professores de EF em academias.

A G1 por ser gestora contratada de uma academia de grande porte segue as diretrizes da empresa em que trabalha, mas tem consciência do que deve ser levado em consideração para valorização profissional. Entretanto também é funcionária e não consegue propor ações que promovam projeção salarial ou quaisquer outros benefícios. Os professores dessa empresa após 1 ano de empresa adquirem plano de saúde co-participativo como promoção de benefícios de tempo de empresa, mas nenhuma mudança salarial ao decorrer dos anos (DIÁRIO DE CAMPO, 2021).

Em outro momento da entrevista G1 relata sobre a empresa evitar contratar professores com idade elevada por conta do custo adicional para empresa com relação ao plano de saúde (DIÁRIO DE CAMPO, 2021). Essa afirmação denota uma questão que pode inviabilizar o acesso de professores com 40 ou 50 anos que queiram acessar o mercado de trabalho tendo em vista que os planos de saúde são precificados de acordo com a faixa etária. Logo quanto maior for a idade do funcionário, maior será o preço do plano de saúde e consequentemente o custo para empresa manter esse funcionário.

Assim infelizmente é limitado porque a hora aula está sempre atrelada a qualidade desse profissional, então vou te dizer que eu tenho um profissional que na coletiva ganha vinte e quatro reais e tem outro que ganha de trinta e cinco a quarenta reais [...] ele só enche sala não, não é apenas sobre encher a sala é porque ele tem qualidade técnica, então além disso eu sei que posso aproveitar esse profissional em outros setores, a hora que eu quiser. (G2 – Gestor e Sócio de Academia)

O gestor G2 discursa sobre uma característica dos empregos da atualidade. A polivalência [diferentes utilidades e funções] no mercado de trabalho (NUNES, 2014). Além de citar sobre a capacidade de “encher a sala” [número grande de alunos em aula], que ele reitera dizendo estar relacionado a qualidade técnica.



De acordo com BROCH *et al.* (2021) a remuneração é um fator interveniente na satisfação do trabalho. O gestor busca valorizar esse profissional com valores diferenciados dos demais relatando sobre a qualidade do serviço, entretanto isso ocorre por conveniência de poder utilizá-lo em outros espaços.

Oferecer acesso a outros espaços para o professor e identificar o que ele gosta e fazer [...] tem uma professora ela era de ginástica e dança só que dança ninguém fazia mais com ela, daí pensei sobre o que ela tem de bom além da dança, a didática, vou sugerir o pilates, ela vai ser uma excelente instrutora porque vai executar os movimentos com exatidão [...] você como gestor tem que ter essa expertise para observar isso. (G3 – Gestor e Dono de Academia)

Algo chama atenção no discurso de G3, “dança ninguém fazia mais com ela”, quando perguntado sobre o motivo ele fala sobre a idade da professora e aparência que não são tão atrativos para os alunos. A maneira de pensar em valorização profissional nesse caso é mudando o profissional de uma área de satisfação reduzida para outra, essa ideia provém da necessidade de pensar sobre uma melhor lucratividade do estabelecimento visto que além dele ser o gestor, também é o dono.

O seu trabalho é independente da idade, se você é um bom profissional você faz as coisas dentro das regras, dentro da assiduidade, pontualidade, cordialidade, [...] não bater boca com aluno, [...] da gentileza, da paciência que às vezes o profissional mais velho ele tem, mais experiência, não ficar só olhando para o seu umbigo, ter mais coletividade. (G5 – Gestor de Academia)

G5 afirma que se o profissional está dentro das diretrizes da empresa, independentemente de sua idade, o mesmo se manterá no trabalho. Entretanto afirma que é necessário o professor com mais idade e experiência deve pensar mais coletivamente.

Buscar nesta pessoa todo o conhecimento dela[...] aprender com o nosso amigo que tem cinquenta e já se formou há vinte anos atrás [...] reconhecer isso como algo de valor para a equipe, o que fazer, o que não fazer, as experiências boas, as experiências ruins. (G4 – Gestor de Academia)

Nesse trecho G4 fala sobre como a experiência e aprendizado podem agregar para sua equipe e que isso deve ser valorizado e reconhecido. Isso vai na contramão do



que algumas pesquisas têm demonstrado. De acordo com pesquisas de Fonseca e Both (2021), entre o período de 2007 e 2017 o número de professores após os 40 anos de idade, com vínculo empregatício formal, tem gradativamente diminuído (cerca de 27% no período de dez anos) e entre 40-49 anos parece ser o momento crucial para a continuidade ou transição de carreira.

Parto de um seguinte princípio, que a valorização é a gente que faz, a gente não tem que esperar de um órgão, o CREF, o sindicato, a academia que a gente trabalha, a valorização a gente que faz [...] se for um profissional independentemente da idade, depender de um órgão para se ser valorizado [...] é para ele pensar um pouco mais na profissão dele porque talvez isso não aconteça. (G6 – Gestor de Academia)

O campo de atuação profissional depende das oportunidades encontradas no mercado de trabalho, cabe salientar alguns fatores que influenciam na contratação dos professores e como eles são valorizados ao decorrer dos anos durante sua carreira. Ao analisar o quadro 1 é possível identificar como o gestor vislumbra o professor, no momento da contratação e valorização profissional:

Quadro 1 - Fatores relacionados à contratação e valorização profissional

Gestores	Contratação	Valorização Profissional
G1	Apresentação pessoal e comportamento	Projeção salarial por tempo de trabalho
G2	Conhecimento Técnico	Hora aula atrelada a qualidade do profissional
G3	Estereótipo de corpo	Oferecer outras modalidades
G4	Postura Profissional	Aprendizado
G5	Pontualidade e Acessibilidade	Experiência Adquirida
G6	Processos seletivos mais organizados	A valorização parte do próprio profissional



--	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor

Dentre os 6 gestores entrevistados, G1 e G2 esboçam que uma melhor remuneração, seja ela por tempo ou qualidade de trabalho, deve ser oferecida para o professor como forma de valorizar seu trabalho. G3 demonstrou escolher o profissional através de estereótipo de corpo. G4 e G5 entendem a valorização como algo relacionado ao aprendizado e experiência adquirida. G6 por outro lado, diz que a valorização do profissional parte do próprio independente de outros fatores.

Uma pesquisa com frequentadores de academia sobre o corpo do professor de EF indica que é percebida uma cobrança no estereótipo “sarado” do professor (ROSA; ASSIS, 2013). Na presente pesquisa é observado que um dos gestores seleciona o profissional de acordo com o corpo que ele possui, o que acarretará a diminuição oportuna de trabalho aos que não se encaixam no perfil preconizado pelo contratante.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em relação à primeira questão investigada, de como ocorre a contratação de professores de Educação Física, constata-se que os gestores preconizam nos candidatos o conhecimento técnico, o estereótipo de corpo, a postura profissional, a pontualidade e a acessibilidade. Um dos gestores disserta sobre ter que haver processos seletivos mais organizados nas academias para que as contratações sejam mais assertivas e favoreçam o trabalhador e a empresa.

Em relação à segunda questão investigada, de como é a valorização do profissional diante dos anos trabalhados e do processo de envelhecimento, constata-se que os gestores acreditam que a valorização profissional ocorre a partir da projeção salarial por tempo de trabalho (mesmo não podendo fazer essa contribuição) a hora aula está atrelada à qualidade do profissional (quanto melhor o profissional for, maior será sua hora aula), oferecer outras modalidades (caso a atual não esteja sendo viável no momento), aprendizado (reconhecimento do trabalho e experiência adquirida nos



anos de trabalho). Um dos gestores se isentou da responsabilidade com o profissional e contribuiu relatando que a valorização parte do próprio profissional.

Os resultados apresentados a partir desta pesquisa demonstram que os gestores preconizam determinadas condições na seleção dos candidatos em prol do favorecimento da empresa. Ter uma idade mais elevada pode gerar maior custo para empresa por conta dos planos de saúde serem atrelados à faixa etária. A oralidade, linguajar e maneira com que se expressa durante uma entrevista demonstrou ser algo atrativo para a contratação, assim como o conhecimento técnico e a estética corporal. Alguns dos gestores defendem a necessidade de medidas que proporcionem uma valorização profissional, mas observa-se que alguns acreditam ser algo que deve surgir do próprio profissional. Dessa maneira observa-se que o profissional deve estar dentro de certos padrões e requisitos para que seja admitido na empresa e por vezes a valorização é insuficiente em algumas circunstâncias.

O custo maior do profissional mais velho devido ao plano de saúde e a valorização do corpo jovem e forte pesam na balança da contratação e da valorização deste profissional. A visão de uma diversidade de profissionais, na qual pessoas de várias idades e perfis pudessem compor uma equipe capaz de atender a uma igual diversidade de alunos de academias não aparece no discurso dos gestores. As academias parecem atender a um grupo muito seletivo, o que limita o crescimento de seu atendimento.

Recomenda-se mais estudos que explorem sobre a contratação e valorização do professor de Educação Física, levando em consideração a perspectiva dos professores e como eles gostariam de ser mais valorizados ao longo da carreira no ambiente de trabalho, assim como a perspectiva sobre os professores de alunos jovens em comparação com alunos mais velhos.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Paulo Henrique., SILVA, Leonardo Peixoto Arêas da. Formação profissional do graduado em educação física, a sua relação trabalhista com



academias de atividades físicas e a repercussão sobre sua carreira. **Revista intercontinental de gestão desportiva**, América do Norte, 3, dez. 2013. Disponível em:

<http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=gestaoesportiva&page=article&op=viewArticle&path%5B%5D=1077>. Acesso em: 04/03/2022.

BALDISSERA, Lais.; MACHADO, Dionéia Lang; ALVES, Lucas Gomes; FALEIRO, Deise; ZAWADZKI, Patrick. **Benefícios percebidos por praticantes de musculação para a saúde, estilo de vida e qualidade de vida**. Unoesc & Ciência - ACBS, v. 8, n. 2, p. 117-124, 5 out. 2017. Disponível em: <https://files.core.ac.uk/pdf/12703/235124331.pdf>. Acesso em: 15/03/2022.

BEAUVOIR, Simone de. **A velhice**: A realidade incômoda. 2.ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, v.1, 1970.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conselho Nacional de Saúde**. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, Diário Oficial da União, 2012.

BROCH, Carolina. et al. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais em Educação Física que atuam em academias de ginástica. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 43, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/rbce.43.e006421>. Acesso em: 22/09/2021.

CANCELA, Diana Manuela Gomes. O processo de envelhecimento. **O portal dos psicólogos**. Universidade Lusíadas do Porto. Portugal, maio, 2007. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0097.pdf>. Acesso em: 18/10/2021.

COELHO FILHO, Carlos Alberto de Andrade. Fruto maduro? Caindo do pé? In: TORRES, M.; SANTOS, R. F. dos (orgs.). **Lições de Educação Física 1**. Rio de Janeiro: Universidade, p. 165-202, 2005.



DAVID, Caroline Nespolo *et al.* **Correlação entre diferentes variáveis antropométricas de idosos residentes em uma instituição de longa permanência de Porto Alegre, RS.** In: Salão de Iniciação Científica. 2009.

DIÁRIO DE CAMPO. **Informações coletadas durante a pesquisa de campo em academias**, Rio de Janeiro, 2021.

FLOR, Gisele. CORPO, MÍDIA E STATUS SOCIAL: reflexões sobre os padrões de beleza. **Revista de Estudos da Comunicação**, v. 10, n. 23, nov, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.7213/rec.v10i23.22317>. Acesso em: 28/01/2022.

FONSECA, Rubiane Giovani; BOTH, Jorge. O mercado de trabalho para o profissional de educação física no estado do Paraná-Brasil. **Movimento**, v. 27, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.102787>. Acesso em: 04/03/2022.

FREITAS, Diego Costa; PALMA Alexandre; COELHO FILHO, Carlos de Andrade; LÜDORF, Silvia Maria Agatti. O envelhecer na visão do profissional de Educação Física atuante em academia de ginástica: corpo e profissão. **Movimento**, Porto Alegre, v. 20, n. 4, p. 1523, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1153/115332898013.pdf>. Acesso em: 15/03/2022.

HANSEN, Roger; VAZ, Alexandre Fernandez. “Sarados” e “gostasas” entre alguns outros: aspectos da educação de corpos masculinos e femininos em academias de ginástica e musculação. **Movimento (ESEFID/UFRGS)**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 133-152, dez. 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1153/115315943007.pdf>. Acesso em: 01/02/2022.

KREUZ, Giovana. Envelheser: Processo individual e coletivo. **Revista Portal de Divulgação**, n.55, Ano VIII. Jan/Fev/Mar. 2018 Disponível em: <https://revistalongeviver.com.br/index.php/revistaportal/article/viewFile/697/767>. Acesso em: 15/03/2022.

LIMA, Marisa Mello. Mercadorização do Corpo, Corpolatria e o Papel do Profissional de Educação Física. **Revista EVS - Revista de Ciências Ambientais e Saúde**,



Goiânia, v. 36, n. 5, p. 1061-1071, jun, 2010. Disponível em: <http://revistas.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/view/1174>. Acesso em: 01/06/2022.

LIRA, Bruno Carneiro. **O passo a passo do trabalho científico**.ed.2, Petrópolis, RJ: Vozes, p. 96, 2019.

LÜDORF, Sílvia Maria Agatti. **Do corpo design à educação sociocorporal**: o corpo na formação de professores de Educação Física. 2004. 264 f. Dissertação (Doutorado em Educação) -Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.

LÜDORF, Sílvia Maria Agatti; ORTEGA, Francisco Javier Guerrero. Marcas no corpo, cansaço e experiência: nuances do envelhecer como professor de Educação Física. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 17, n. 46, p. 661-675, Set, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/icse/v17n46/aop2813.pdf>. Acesso em: 01/03/2022.

MAUSS, Marcel. **As técnicas corporais**. In: _____ Sociologia e Antropologia. Trad. Mauro W. B. de Almeida. São Paulo: EDU/EDUSP, 1974.

MOREIRA, Virgínia; NOGUEIRA, Fernanda Nícia Nunes. Do indesejável ao inevitável: a experiência vivida do estigma de envelhecer na contemporaneidade. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 59-79, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-65642008000100009>. Acesso em: 01/06/2022.

NUNES, D. J. S. **Sarados e precarizados: contradições no trabalho de professores de educação física em academias da cidade do Rio de Janeiro**. Universidade Federal Fluminense, Mestrado em administração, 2014. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/2028/Deise%20Nunes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11/06/2022.

ORTEGA, Francisco. **O corpo incerto**: corporeidade, tecnologias médicas e cultura contemporânea. Rio de Janeiro: Garamond, p. 256, 2008.



PADILHA, Ênio. **Valorização profissional**, 2009. Disponível em: [http://www.eniopadilha.com.br/eventos_documentos/200-](http://www.eniopadilha.com.br/eventos_documentos/200-434_10_eniopadilha_valoriza_profiss.pdf)

434_10_eniopadilha_valoriza_profiss.pdf. Acesso em: 05/05/2022.

PALMA, Alexandre; JARDIM, S.; LUIZ, R. R.; SILVA FILHO, J.F. Trabalho e saúde: o caso dos professores de Educação Física que atuam em academias de ginástica. **Cadernos IPUB (UFRJ)**, Rio de Janeiro, v. 13, p. 11-30, jan, 2007.

PRONI, Marcelo Weishaupt. Universidade, profissão Educação Física e o mercado de trabalho. **Revista Motriz**. Rio Claro, v.16, n.3, p.788-798, jul./set. 2010. Disponível em: : <https://doi.org/10.5016/1980-6574.2010v16n3p788>. Acesso em: 21/02/2022.

ROBALO, José. Paradigmas da promoção, prevenção e cuidados em saúde. In: Manoel Lopes; Felismina Mendes; Antônia Moreira (Orgs). **Saúde, educação e representações sociais: exercícios de diálogo e convergência**. Coimbra: Formasau. 2009.

ROSA, Jonatas Thiago Vale; ASSIS, Monique Ribeiro. A expectativa dos frequentadores de academia em relação ao corpo do professor de Educação Física. **Corpus et Scientia**, v. 9, n. 1, p. 79-88, 2013. Disponível em: <http://apl.unisuam.edu.br/revistas/index.php/corpusetscientia/article/view/255>. Acesso em: 01/06/2022.

SANCHES, Andreza Scheffer; GARCIA, Ana Paula Hossel; SCHERER, Alexandre. Bacharel ou Licenciado Ampliado: a Relevância da Formação em Educação Física para o Gestor na Seleção Profissional para uma Academia. **Arquivos em Movimento**, v. 16, n. 2, p. 43-61, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/am/article/viewFile/33392/pdf%20art%204> Acesso em: 06/11/2021.

SANTINI, Joarez.; MOLINA NETO, Vicente. A síndrome do esgotamento profissional em professores de Educação Física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 19, n. 3, p.



209-222, jul./set, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1807-55092005000300004>. Acesso em: 01/08/2021.

SCHNEIDER, Roberto Herberto; IRIGARAY, Tatiana Quarti. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estud. psicol. (Campinas)**, Campinas, v. 25, n. 4, p. 585-593, Dec. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013>. Acesso em: 01/06/2022.

SILVA, Alan Camargo; FREITAS, Diogo Costa; LÜDORF, Silvia Maria Agatti. Profissionais de Educação Física de academias de ginástica do Rio de Janeiro e a pluralidade de concepções de corpo. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Porto Alegre, v. 41, n. 1, p. 102-108, mar, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.rbce.2018.04.002>. Acesso em: 25/04/2022.

VENLIOLES, Fábio Motta. **Manual do gestor de academia**. Rio de Janeiro: Editora Sprint Ltda, 2005.

VERENGUER, Rita de Cássia Garcia. Mercado de trabalho em educação física: reestruturação produtiva, relações de trabalho e intervenção profissional. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**, v. 4, n. 4, 2005. Disponível em: https://www.mackenzie.br/fileadmin/OLD/47/Graduacao/CCBS/Cursos/Educacao_Fisica/REMEFE-4-4-2005/art3_edfis4n4.pdf. Acesso em: 10/06/2022.

TURATO, Egberto Ribeiro. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. 6. ed. Petrópolis: Vozes; 2013.

Enviado: Julho, 2022.

Aprovado: Julho, 2022.

¹ Mestrando Ciências da Atividade Física - Universidade Salgado de Oliveira (PGCAF-UNIVERSO); Pós Graduação em Pedagogia Crítica da Educação Física pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Graduação em Educação Física Licenciatura e Bacharelado pelo Centro Universitário Augusto Motta (UNISUAM). ORCID: 0000-0001-8961-7370.



² Mestranda Ciências da Atividade Física - Universidade Salgado de Oliveira (PGCAF-UNIVERSO); Pós Graduação em Planejamento, Implementação e Gestão da Educação A Distância pela Universidade Federal Fluminense (UFF); Graduação em Pedagogia . Universidade Salgado de Oliveira. ORCID: 0000-0002-7714-9642.

³ Mestrando Ciências da Atividade Física - Universidade Salgado de Oliveira (PGCAF-UNIVERSO); Pós Graduação em Educação Física Escolar na Perspectiva Inclusiva - Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Graduação em Licenciatura em Educação Física - Centro Universitário Augusto Motta (UNISUAM); Bacharelado em Educação Física pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI). ORCID: 0000-0001-5724-520X.

⁴ Mestranda Ciências da Atividade Física - Universidade Salgado de Oliveira (PGCAF-UNIVERSO); Pós Graduação em Atividade Física Adaptada e Saúde - Universidade Estácio de Sá (UNESA); Graduação em Bacharelado Educação Física - Universidade Estácio de Sá (UNESA). ORCID: 0000-0002-4694-5806.

⁵ Orientadora. Doutorado em Educational Leadership. Florida Atlantic University (FAU), Estados Unidos ; Mestrado em Educação. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, (PUC-Rio); Graduação em Licenciatura em Educação Física. Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). ORCID: 0000-0003-4679-0530.